

0-794174

На правах рукописи

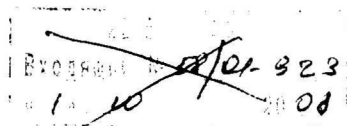
СЕМЕНЧЕНКО ИГОРЬ ПЕТРОВИЧ

**СТРУКТУРНАЯ БЕЗРАБОТИЦА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ
НА ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА**

**Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным
хозяйством (экономика труда)**

**Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Москва – 2008



Работа выполнена на кафедре управления человеческими ресурсами
ГОУ ВПО «Российская экономическая академия им. Г.В.Плеханова»

- Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор
Кулапов Михаил Николаевич
- Официальные оппоненты – доктор экономических наук, профессор
Кашепов Алексей Владимирович
- кандидат экономических наук³
Сафонова Мария Юрьевна
- Ведущая организация – Академия труда и социальных отношений

Защита состоится 15 октября 2008 года в «_____» часов на заседании
диссертационного совета Д 212.196.08 при ГОУ ВПО «Российская экономиче-
ская академия им. Г.В.Плеханова» по адресу: 117997, г. Москва, Стремянный

Михайлов

УПК. Зал. 303. Тир. 20 экз.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000715273

Контрольный листок
срочков возврата
КНИГА ДОЛЖНА БЫТЬ
ВОЗВРАЩЕНА НЕ ПОЗЖЕ
УКАЗАННОГО ЗДЕСЬ СРОКА
Копия, прил. выдач

Россий-

кандидат экономических наук, доцент

Михайлов

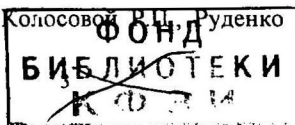
а

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В современных условиях использование новаторских кадровых технологий невозможно без изменений в механизме взаимодействия внутреннего рынка труда организации с локальным рынком труда того административно-территориального образования, в границах которого расположена организация. Наиболее значимыми из них являются механизмы, применяемые организацией в преодолении структурной безработицы на локальном рынке труда.

Наличие структурной безработицы в муниципальном образовании в условиях все более распространяющегося по России «кадрового голода», постепенно становится главным фактором, побуждающим организации к инновационному развитию бизнеса. При этом формируется объективная основа для согласования интересов государства и бизнеса в решении как социально-трудовых проблем – повышения качества и конкурентоспособности человеческих ресурсов региона на локальном рынке труда, так и проблем экономического роста регионов. Это согласование осуществляется через механизмы социального партнерства, побуждающего организации к социально ответственному поведению. На встрече с членами Совета палаты Совета Федерации 15 января 2008 года бывший Президент РФ В.В. Путин подчеркнул, что нужно, наконец, избавиться от стереотипа, что «социалка» – это исключительно вотчина государства: уже есть примеры, когда частный бизнес работает в социальных сферах – с более высоким качеством и меньшими затратами.

Проблемы взаимосвязанного развития социально-трудовой сферы нашли свое отражение в трудах российских ученых. В частности, вопросы социальной ответственности бизнеса освещены в работах Аверина А.Н., Волгина Н.А., Гон-
тмахера Е.Ш., Калашникова С.В., Одегова Ю.Г. Возможности участия частных
бизнес-структур в решении проблем региональных и локальных рынков труда
анализировались в работах Акимова Г.И., Безденежных Т.И., Задорожной Л.И.,
Ивановой В.Н., Кашепова А.В., Колосовой В.С., Руденко Г.Г. Современные



подходы к построению механизмов взаимодействия организаций с местными структурами содействия занятости описаны Акимовым А.К., Кибановым А.Я., Дураковой И.Б., Плаксей В.И. Взаимосвязь инновационного развития бизнеса с динамикой качественных характеристик человеческих ресурсов изучена Козловым В.В., Кокоревым И.А., Кулаповым М.Н., Маусовым Н.К., Половинко В.С., Сотниковой С.И. Однако комплексный подход к анализу взаимного влияния безработицы и инновационного развития бизнеса, выявления возможностей управления этим процессом пока не реализован, что и обусловило выбор темы данной диссертации, предопределили цель и задачи исследования.

Цель диссертационной работы состоит в теоретико-методологическом обосновании и разработке организационно-экономического механизма управления структурной безработицей на основе реализации принципов социальной ответственности бизнеса на локальном рынке труда.

В соответствии с названной **целью** были конкретизированы **задачи исследования**:

- соединить теоретические воззрения на структурную безработицу с практикой управления организациями на различных этапах их жизненного цикла;
- раскрыть суть инновационного развития бизнеса на разных этапах жизненного цикла организации и его развитие на трансформацию кадровой политики;
- конкретизировать приоритетные направления воздействия кадровой политики на тенденции развития внутреннего рынка труда инновационной организации;
- исследовать влияние социальных инвестиций на состояние внешнего по отношению к организации рынка труда муниципального образования;
- разработать организационно-экономический механизм реализации принципов социальной ответственности бизнеса в системе «организация – локальный рынок труда»;

– определить возможности оценки эффективности социальных инвестиций по критерию сокращения масштабов структурной безработицы.

Предметом исследования являются социально-трудовые и организационно-экономические отношения, возникающие в процессе взаимодействия компаний, ориентированных на инновационное развитие бизнеса, и локальным рынком труда.

Объектом исследования является действующая модель социального партнерства в системе «социально ответственная организация – локальный рынок труда» как социально-экономический феномен.

Теоретической и методологической основой исследования явились фундаментальные и прикладные работы отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда и управления человеческими ресурсами социально-трудовой сферы.

В качестве основных методов исследования в диссертации использовались методы анализа и синтеза, измерения и сравнения, структурный и функциональный анализ. При изучении взаимосвязей между структурной безработицей в рамках локального рынка труда и инновационным развитием бизнеса организаций реализован системный подход.

Информационная база исследования представлена современными трудами ведущих российских ученых по теме диссертации; официальными статистическими данными Росстата; отчетностью ОАО «Северсталь» и мебельного комбината «Катюша»; результатами выборочных социологических обследований и мониторинга ситуации на локальных рынках труда России, опубликованных в профильных периодических, в том числе научных, изданиях.

Научная новизна диссертации состоит в развитии теоретико-методологических основ управления инновационным развитием организаций, ориентированных на решение проблем структурной безработицы в рамках локального рынка труда путем реализации принципов социальной ответственности бизнеса.

Наиболее существенные научные результаты исследования, полученные лично автором и представленные к защите, состоят в следующем:

- выявлены взаимосвязи между этапами жизненного цикла инновационных организаций и динамикой структурной безработицы на рынке труда муниципального образования;
- детализирована классификация факторов структурной безработицы и структурирован механизм ее регулирования с учетом российского и зарубежного опыта;
- обоснована целесообразность использования технологий управления компетенциями, перспективных с точки зрения инновационного развития бизнеса;
- раскрыт механизм воздействия различных типов кадровой политики на динамику внутреннего рынка труда инновационной организации;
- предложен организационно-экономический механизм реализации принципов социальной ответственности бизнеса, в части, касающейся алгоритма выработки соответствующего решения наемным менеджментом или собственником социально ответственной компании;
- конкретизирована роль социальных инвестиций в регулировании локального рынка труда и предложена матрица, обеспечивающая анализ их эффективности.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что их внедрение обеспечит повышение эффективности управления человеческими ресурсами в рамках локального рынка труда за счет социальных инвестиций, направляемых на развитие совокупной рабочей силы, циркулирующей в границах конкретных административно-территориальных образований. Предложения и рекомендации автора обеспечат руководителей социально ответственных компаний методической базой для работы по практической реализации модели социального партнерства в системе «организация – локальный рынок труда».

Реализация и апробация результатов исследования. Выводы и предложения, сформулированные в диссертации, были использованы в Государственном учреждении «Центр занятости населения города Дятьково» Управления ГСЗН Брянской области и ООО Мебельная Компания «Катюша» при разработке и реализации мероприятий по сокращению масштабов безработицы.

Основные положения диссертации нашли применение в учебном процессе кафедры Управления человеческими ресурсами ГОУ ВПО «Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова» в ходе преподавания дисциплин «Управление человеческими ресурсами» и «Управление персоналом организации».

Теоретические положения диссертации и результаты прикладных исследований докладывались автором на межрегиональной научно-практической конференции «Факторы развития экономики России» (Тверь, апрель 2008 г.), на XX–XXI Международных Плехановских чтениях (Москва, апрель 2007–2008 гг.), на Всероссийской научно-практической конференции «Стратегическое управление социально-экономическими системами» (Нижний Новгород, октябрь 2007 г.), XXV Международной научно-практической конференции «Изменяющаяся Россия. Социально-экономические инновации» (Челябинск, апрель 2008 г.).

Публикации. По теме диссертации автором опубликовано 5 печатных работ (в том числе одна публикация в издании по списку ВАК), общим объемом 1,52 п.л. в которых лично автору принадлежит 1,52 п.л.

Структура диссертации. Диссертация включает в себя введение, три главы, заключение и список использованной литературы. Содержание диссертации изложено на 180 страницах и включает в себя 50 таблицы и 35 рисунков. Список использованной литературы содержит 168 наименований.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

1. Закономерности циклического развития предприятий и организаций оказывают влияние на соотношение занятости и безработицы на локальных рынках труда за счет колебания спроса на рабочую силу. Каждый этап жизненного цикла организации характеризуется собственными тенденциями формирования спроса на рабочую силу, которые зависят, в том числе, и от сочетания факторов производства. Масштабы и структура предложения рабочей силы, детерминированные динамикой социально-демографических процессов, вступая во взаимодействие с объемом и структурой спроса на рабочую силу, инициированного организациями, определяют конъюнктуру локального рынка труда и уровень напряженности на нем.

Кадровая составляющая инновационного развития бизнеса формируется под влиянием сигналов, исходящих из внешней (локальный рынок труда города, района) и внутренней (рынок труда организации) среды бизнеса (см. рис. 1). Взаимосвязь занятости и безработицы во внешней среде с инновационными процессами во внутренней порою имеет разнонаправленное действие, но именно она определяет приоритеты и инструменты кадровой политики по регулированию внутреннего рынка труда, опосредованно влияющего на внешний, локальный. Поэтому в рамках кадровой политики следует предусмотреть реализацию комплекса мероприятий, которые обеспечат профессиональную и поведенческую готовность работников к стратегически важным изменениям в организации. Изменения во внутренней среде бизнеса, трансформирующие спрос на рабочую силу, побуждают менеджеров организации прибегать к внешним источникам найма. Одновременно организация вынуждена осуществлять увольнение тех работников, чьи профессионально-квалификационные характеристики и личные качества не отвечают новому состоянию производственной среды. Тем самым в рамках внутреннего рынка труда формируется «потенциал» структурной безработицы, который затем воздействует на локальный рынок труда муниципального образования в большей или меньшей степени.



Рис. 1. Кадровая составляющая инновационного развития бизнеса

2. Выявление типа (вида) безработицы, который является доминирующим в регионе, целесообразно начинать с анализа динамики развития социально-экономической системы конкретного административно-территориального образования. К факторам, оказывающим наиболее выраженное воздействие на формирование структурной безработицы, в диссертации отнесены: динамика потребительского спроса, конъюнктура рынка товаров и услуг, тенденции перелива капитала между отраслями национальной экономики (народного хозяйства) и регионами страны. Недостаточность темпов «подстройки» рынка рабочей силы к рынку рабочих мест обуславливает динамику контингентов незанятого населения, охваченного структурной безработицей. Так, в Брянской области доля структурной безработицы в общем ее объеме росла на протяжении 2000-2007 гг. Стабильное увеличение потребности предприятий в работниках отмечалось на фоне сокращения численности незанятого населения, с 19,9 тыс. человек до 13,0 тыс. человек в рамках анализируемого периода.

Для анализа закономерностей формирования безработицы на локальном рынке труда автором использовались материалы по г. Дятьково Брянской области. Его выбор обусловлен тем, что в этом населенном пункте расположен мебельный комбинат (МК) «Катюша», который является градообразующим и определяющим динамику рынка труда данного муниципального образования. Это предприятие является, бесспорно, инновационным, находится на этапе устойчивого роста, функционирует в регионе, где структурная безработица является доминирующей по сравнению с другими видами безработицы уже на протяжении ряда лет. О том, что основным видом в Дятьковском районе стала структурная безработица, свидетельствуют значительные объемы прироста занятых в ряде отраслей в сочетании с сокращением масштабов безработицы.

В своем современном виде, после коренной реконструкции, МК «Катюша» был запущен в 2003 году и к сегодняшнему дню ему принадлежит 4,1% отечественного рынка корпусной мебели (это крупная доля, учитывая его чрезвычайную раздробленность). По этому показателю «Катюша» сегодня уступает только «Шатуре» (8,4% рынка) и производителям дешевой массовой мебели –

российско-польской «Столлплит» (4,7% рынка) и изготовителю кухонной мебели компании «Электрогорскмебель» (4,8%). Помимо уверенного присутствия на рынках почти всех регионов России, МК «Катюша» поставляет свою продукцию в Украину, Белоруссию, Казахстан, а также в Латвию и Эстонию. Сегодня у МК «Катюши» одна из самых больших в России розничных мебельных сетей, в состав которой входят 400 магазинов. Компания растет намного быстрее рынка – за 2006 год ее обороты увеличились более чем на 40%, в то время как темпы роста российского рынка корпусной мебели составили около 23%. Если эта динамика сохранится и в дальнейшем, «Катюша» через три года сможет занять 10% рынка – такой доли еще не было ни у одного из отечественных игроков.

Для МК «Катюша» характерен довольно существенный, для небольшого по объему локального рынка труда г. Дятьково, оборот кадров. Так, в 2004 г. доля уволенных в общей численности персонала составила 25,0%, в 2006 г. – 23,1%; доля принятых – 23,0% и 22,6% соответственно. При этом распределение увольняемых по причинам в рамках анализируемого периода колебалось от 56,4% до 60,0% – по собственному желанию и от 40,0% до 43,6% – за нарушения трудовой дисциплины. Прием новых сотрудников осуществлялся в основном по объявлениям о найме, а доля принятых по направлениям службы занятости не превышала 3,9% (см. табл. 1).

Таблица 1

Сведения об обороте кадров МК «Катюша»

Годы	Численность персонала	Численность принятых						Численность уволенных					
		Всего		По объявлениям о найме		По направлениям службы занятости		Всего		По собственному желанию		За нарушения трудовой дисциплины	
		Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
2004	1310	307	100,0	295	96,1	12	3,9	327	100,0	196	59,9	131	40,1
2005	1290	305	100,0	297	97,4	8	2,6	215	100,0	129	60,0	86	40,0
2006	1380	312	100,0	302	96,8	10	3,2	319	100,0	180	56,4	65	43,6

3. Использование инновационного потенциала организации для предотвращения возникновения структурной безработицы следует сочетать с использованием проектного подхода, заранее определив ключевые точки обоснования целесообразности инноваций. Данный подход позволяет изменять содержание отдельных элементов проекта и их роль для его осуществления, если состояние внутренней либо внешней среды бизнеса трансформировалось, а также содействует предотвращению сопротивления инновациям со стороны менеджеров различных уровней.

В качестве инструментов преодоления сопротивления инновациям со стороны персонала могут быть использованы как маркетинговые технологии (предполагающие «продажу» участия в нововведениях ключевыми менеджерами сотрудникам организации по цепочке соподчинения), так и коуч-технологии (когда ключевые менеджеры выступают в роли консультантов либо бизнес-тренеров для персонала). Это поможет выявить инновационный потенциал отдельных работников и целых трудовых коллективов (рабочих групп), обеспечит реализацию инновационного потенциала персонала.

Инновационные проекты оказались значимыми в деятельности менеджмента МК «Катюша» с момента создания организации. Доля средств, расходовемых на них, в различные годы исследуемого периода колебалась в зависимости от приоритетов бизнес-стратегии. Так, например, приобретение основной массы оборудования и всего программного обеспечения пришлось на первый год работы МК «Катюша». Масштабы маркетинговых исследований наращивались с каждым годом, в 2005 г. они увеличились в 5 раз по сравнению с 2003 г., а в 2006 г. – еще на 24% по сравнению с 2005 г. (см. табл. 2).

Таблица 2

Расходование средств на инновационные проекты в МК «Катюша» (тыс. руб.)

Показатели	2003	2004	2005	2006
Собственные НИОКР	400	200	280	180
Внедрение новой продукции	15000	5000	40000	20000
Приобретение новых машин и оборудования	255000	–	10200	–

Обучение и подготовка персонала	1200	60	210	120
Маркетинговые исследования	100	110	500	620
Приобретение программного обеспечения	1450	–	–	-

Организации, осуществляющие инновационную деятельность в области развития персонала за счет собственных финансовых ресурсов, могут рассматриваться как инновационные работодатели. Для них фактическое поле инновационной активности не ограничено собственно рамками организации, так как за счет оборота кадров инвестиции в персонал оказываются распространенными на весь локальный рынок труда. Тем самым улучшается инновационный климат региона, что также создает объективные предпосылки для сокращения масштабов безработицы – прежде всего – структурной.

Хотя колебания численности трудоспособного и занятого населения Дятьковского района в 2003-2007 гг. не демонстрируют четко выраженной тенденции – годы небольшого спада соседствуют с годами незначительного роста, соответственно, колеблется и численность безработных граждан. При этом надо признать, что благодаря действиям топ-менеджмента МК «Катюша», в районе удалось практически в 4 раза сократить численность безработных за период 1999-2007 гг. (см. табл. 3).

Таблица 3

Численность безработных в Дятьковском районе

Годы	Численность безработных, человек	Изменение показателя	
		абсолютное (человек)	относительное (%%)
1999	2043	-	-
2000	1058	-958	-48,2
2001	965	-93	-8,8
2002	876	-89	-9,2
2003	698	-178	-20,3
2004	661	-37	-5,3

2005	551	-110	-16,6
2006	694	143	25,9
2007	487	-207	-29,8
1999- 2007	-	-1556	-76,2

Наиболее масштабный прирост занятости в 2004-2007 гг. отмечался в оптовой и розничной торговле – 125,3 %; государственном управлении и социальном обеспечении – 112,4%; на транспорте и в связи – 89,6%.

4. Динамика внутреннего рынка труда, включая формирование в его рамках предпосылок возникновения структурной безработицы, находится под непосредственным влиянием инновационной активности менеджмента организации. Эта активность касается как технологических и организационных преобразований, так и нововведений в кадровой политике. Двойственность структурной безработицы как явления экономической действительности проявляется в том, что она одновременно является своеобразным результатом инновационного развития бизнеса (по преимуществу в технико-технологических преобразованиях), и дает импульс нововведениям (преимущественно направленным на профессиональное развитие персонала, совершенствование кадровых технологий). Изучение механизма воздействия кадровой политики на параметры внутреннего рынка труда инновационной организации осуществлено в диссертации на примере МК «Катюша».

К ключевым направлениям кадровой политики МК «Катюша», обеспечивающим сбалансированность внутреннего рынка труда, автором отнесены политики в области развития персонала и его вознаграждения. Обосновано положение о том, что именно эти функции управления персоналом максимально задействованы в формировании (а при необходимости – в корректировке под влиянием изменения спроса на рабочую силу) предложения рабочей силы.

Основные затраты на обучение и подготовку персонала пришлись на первый год существования МК «Катюша», что объясняется отсутствием нужного количества работников определенных профессий (специальностей) и

уровня квалификации на локальном рынке труда г. Дятьково. В последующие годы масштабы средств, выделяемых на данные цели, соответствовали динамике оборота кадров и численности вновь принятых рабочих. Поскольку почти все кадровые технологии, носящие новаторский характер, на первых порах являются весьма затратными, организация вынуждена найти оптимальную для себя экономическую форму успешного ведения инновационной деятельности, реализации прогрессивных идей и решений, стимулирования участия в ней сотрудников. При этом следует обеспечить «корреспондируемость» инноваций в области управления персоналом организации со всеми остальными ее направлениями (прежде всего – в области технико-технологической).

Для организации характерны достаточно высокие темпы роста затрат на рабочую силу, опережающие темпы инфляции. Суммарные затраты на заработную плату за период 2004-2006 гг. возросли на 78,0%.

5. Для результативного участия инновационных организаций в предотвращении возникновения либо в преодолении последствий структурной безработицы, в диссертации предлагается адаптировать модель социального партнерства к системе «организация – локальный рынок труда».

Если емкость локального рынка труда невелика, то независимо от размеров города и численности его населения (в том числе экономически активной его части), наиболее радикальными методами борьбы со структурной безработицей, по мнению автора, должны стать программы, направленные на: сокращение масштабов увольнений в организациях, входящих «в орбиту» локального рынка труда; повышение уровня конкурентоспособности подлежащих высвобождению и увольнению работников путем их профессиональной подготовки (повышения квалификации); обучение увольняемых работников навыкам и приемам поиска работы, технологиям прохождения собеседования с потенциальным работодателем. В каждом из упомянутых направлений следует обозначить «зону ответственности» для социального партнерства. При этом сама категория социального партнерства трактуется автором в широком смысле, вклю-

чая возможности межсекторного социального партнерства, а основное внимание концентрируется на проблеме социальной ответственности бизнеса.

Реализация принципов социальной ответственности бизнеса применительно к его внутренней среде, в том числе к задачам регулирования внутреннего рынка труда, исследуется в диссертации на примере социально ответственной компании ОАО «Северсталь»¹.

Обмен рабочей силой между ОАО «Северсталь» и локальными рынками труда муниципальных образований складывается далеко не в пользу последних. Преодоление подобного положения вещей видится автору в интенсификации программ профессионального обучения, что особенно актуально для горнорудного дивизиона, так как в шахтерских поселках весьма ограничены возможности получения профессионального образования.

Меры по регулированию внутреннего рынка труда, в части формирования и корректировки предложения рабочей силы, охватывают только стальной дивизион ОАО «Северсталь», а именно – Череповецкий металлургический комбинат (ЧерМК). Всего на реализацию молодежных программ комбинат направил в 2007 г. около 2,5 млн. руб.

Важным направлением совершенствования кадровой политики, с точки зрения достижения сбалансированности внутреннего рынка труда, является вознаграждение персонала, включающее помимо заработной платы различные социальные выплаты и льготы, которые в ОАО «Северсталь» подразделяются на социальный пакет и социальные мероприятия. ЧерМК сохраняет пальму первенства по уровню среднемесячной зарплаты среди ведущих предприятий отрасли. Этот показатель в 1-м полугодии 2007 года по сравнению с аналогичным показателем 2006 года вырос на 6283 руб. и достиг 25408 руб. (с учетом премиального фонда), см. рис. 2.

¹ Выбор ОАО «Северсталь» обусловлен высоким уровнем реализации принципов социальной ответственности бизнеса в данной организации, а также наличием открытой информации (Отчета социально ответственной компании) об итогах внедрения социальных программ.

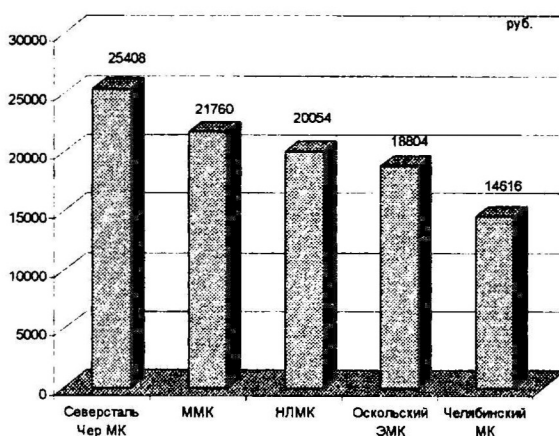


Рис. 2. Соотношение уровней вознаграждения на металлургических предприятиях России в I полугодии 2007 г.
(по данным ОАО «Северсталь» и ООО «Чермет»)

В рамках ОАО «Северсталь» существует дифференциация в уровнях оплаты труда и доходов между стальным и горнорудным дивизионами. Например, среднемесячная зарплата в стальном дивизионе в I полугодии 2007 г. была на 17,8% выше по сравнению с горнорудным, среднемесячный доход – на 19,3% выше, зарплата вместе с социальным пакетом – выше на 14,6%. В то же время, социальный пакет в горнорудном дивизионе был выше, чем в стальном на 73,9% в отчетном периоде (см. табл. 4).

Таблица 4

Основные характеристики вознаграждения в ОАО «Северсталь»

Показатели	Стальной дивизион						Горнорудный дивизион					
	II квартал 2007 г.	I квартал 2007 г.	Рост %%	I полугодие 2007 г.	I полугодие 2006 г.	Рост %%	II квартал 2007 г.	I квартал 2007 г.	Рост %%	I полугодие 2007 г.	I полугодие 2006 г.	Рост %%
Среднемесячная зарплата, руб.	24595	26763	-8,1	25408	19125	32,9	29395	21665	35,7	21701	18707	16,0
Среднемесячный доход*, руб.	25085	27146	-7,6	25851	19507	32,5	29540	21933	34,7	21664	19352	11,9

«Социальный пакет», руб/чел. в месяц	505	584	-13,1	545	585	-6,8	971	925	5,0	948	900	5,4
Зарплата + «социальный пакет»	25100	27347	-8,2	25953	19710	31,7	30366	22590	34,4	22649	19607	15,5

* - включая зарплату, премии сотрудникам и материальную помощь

Проанализировав опыт ОАО «Северсталь» в реализации принципов социальной ответственности бизнеса, в части обязательств по отношению к наемным работникам, и соотнеся его с теоретическими выводами российских ученых по данному вопросу, автор полагает, что регулирование внутреннего рынка труда организаций, позиционирующих себя в качестве социально ответственных, целесообразно осуществлять посредством соответствующего организационно-экономического механизма (см. рис. 3).

6. Изучение практики реализации принципов социальной ответственности бизнеса ОАО «Северсталь» и другими социально ответственными российскими компаниями позволило автору обосновать вывод о том, что наиболее действенным инструментом партнерства организаций и местного сообщества в борьбе со структурной безработицей должны стать социальные инвестиции, которые оказывают влияние на динамику локального рынка труда. Они представляют собой часть средств, направляемых на развитие муниципальных образований. Для того чтобы обосновать необходимый либо оптимальный размер этих средств, целесообразно обозначить границы ответственности бизнеса и государства в развитии территорий. По мнению автора, эти границы будут различны для конкретных административно-территориальных образований по следующим причинам:

- дифференциация муниципальных образований по уровню развития экономики и социальной инфраструктуры;
- закономерности размещения производительных сил приводят к неравномерности распределения бизнес-структур по территории страны;
- недостаточность осознания частью представителей бизнес-сообщества сути социальной ответственности по отношению к местному сообществу.

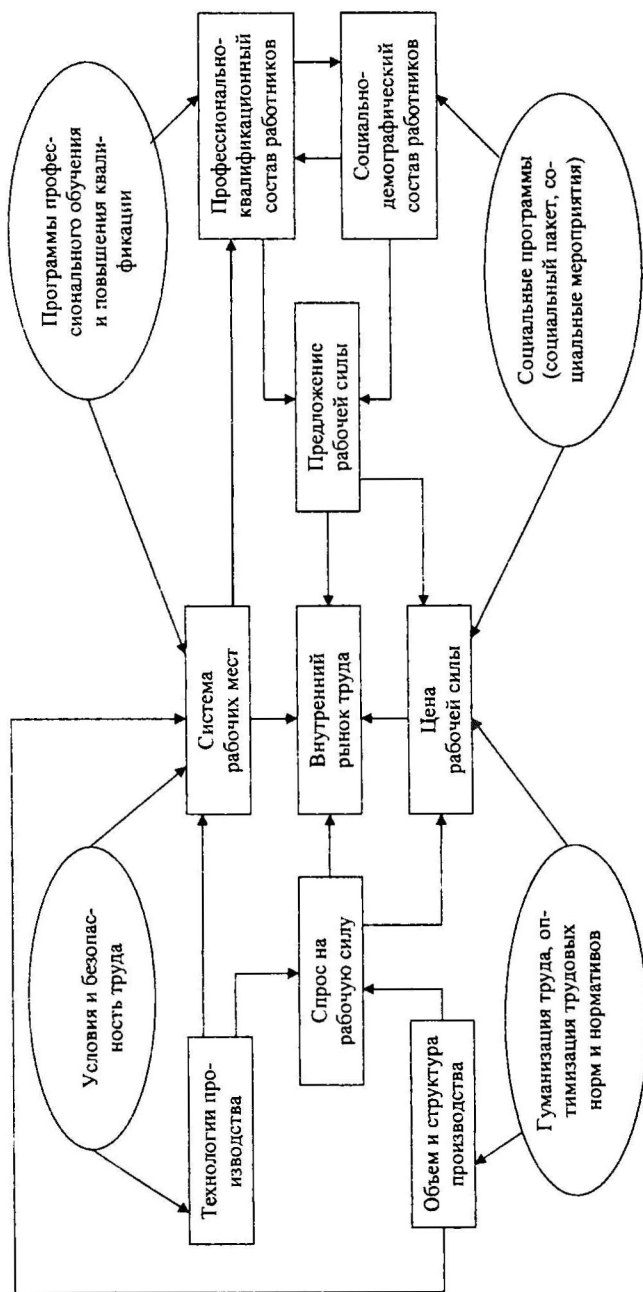


Рис. 3. Организационно-экономический механизм реализации принципов социальной ответственности бизнеса в регулировании внутреннего рынка труда организации

Условные обозначения:
 — — — — —
 ○ — — — — —

Внутренние социальные инвестиции, воздействуя на характеристики внутреннего рынка труда, будут сдерживать предпосылки возникновения структурной безработицы. Внешние же социальные инвестиции, направляемые на развитие местного сообщества, предназначаются для преодоления последствий уже сформировавшейся структурной безработицы. В диссертации в качестве приоритетных определены направления социальных инвестиций, наиболее значимых с точки зрения воздействия на локальный рынок труда: экологические программы, программы в области безопасности и охраны труда, программы развития человеческих ресурсов региона. Инвестирование в названные программы может быть отнесено к социально-ответственному (см. рис. 4).

Обобщая опыт российских предприятий и организаций в области реализации социальных инвестиций, подчеркнем наличие различий в размерах и приоритетах этих инвестиций в зависимости от отраслевой принадлежности компаний. Например, в МК «Катюша» к социальным можно отнести инвестиции в обучение и профессиональную подготовку собственного персонала, хотя они не распространяются на сферу действия локального рынка труда. По данным экспертов, величина социальных инвестиций дифференцирована по сферам приложения труда: в 2003 г. в расчете на одного работника она была максимальной в сфере услуг, а минимальной – в сырьевом секторе. Разброс в максимальных и минимальных значениях анализируемых показателей убедительно демонстрирует отсутствие у российских организаций (даже в рамках отдельных отраслей) единого подхода к определению объема социальных инвестиций (см. табл. 5).

В то же время, автору представляется целесообразным наличие определенного единообразия в практике управления социальными инвестициями организаций, поскольку это позволит в перспективе разработать методику использования данных инвестиций в менеджменте регионального развития, в том числе и регулирования локального рынка труда. Однако упомянутое единообразие не должно доводиться до крайности, ведь у каждой компании свои возможности реализации принципов социальной ответственности. Также существ-

вует ярко выраженная в России региональная дифференциация локальных рынков труда, различающихся масштабами и структурой спроса и предложения рабочей силы, уровнем их сбалансированности.



Рис. 4. Механизм социальной ответственности бизнеса, основанного на обеспечении сбалансированности интересов организаций и муниципальных образований

Показатели социальных инвестиций российских предприятий
разных отраслевых групп экономики в 2003 г.¹

Группы отраслей и экономик	Величина социальных инвестиций на одного работника (руб.)	Доля социальных инвестиций в валовых продажах (в%)	Доля социальных инвестиций в балансо- вой прибыли (в%)
Сырьевой сектор	25 750	1,7	8,2
Перерабатывающий сектор	30 480	3,8	24,4
Сфера услуг	56 380	1,2	30,6

7. Оценку эффективности социальных инвестиций, направляемых на стабилизацию конъюнктуры локального рынка труда, следует осуществлять с учетом того «проблемных зон», куда направляются финансовые ресурсы. При этом показатели результативности воздействия социальных инвестиций должны отражать соответствующие программы развития муниципальных образований. Повысить эффективность социальных инвестиций можно как за счет общеизвестных инструментов (например, целевых комплексных программ содействия занятости населения), так и путем расширения границ межсекторного социального партнерства. Например, топ-менеджмент социально ответственных компаний может быть привлечен к определению перечня программ и приоритетов их финансирования, обеспечивающих реализацию модели социального партнерства в системе «организация – локальный рынок труда». В частности, это может касаться регионального законодательства, выбора ключевых направлений реализации политики занятости, оптимизации содержания программ профессионального обучения – особенно в части начального и среднего его уровней. Таким образом, финансовые ресурсы компаний, инвестируемые в развитие местного сообщества, будут подкреплены ресурсами управления, что, по мнению автора, усилит механизмы межсекторного социального партнерства и повысит отдачу от инвестиций.

¹ Социальная политика и социальное партнерство, 2006, № 1, с. 63.

Для этой же цели социально ответственные компании могут использовать конкурсы на доступ различных программ к корпоративным инвестициям, либо на первоочередность сроков финансирования. Здесь может быть применен инструментарий социального маркетинга и маркетинга рынка труда, что позволит выявить причины несовпадения спроса и предложения рабочей силы, значимость этих причин для организаций и возможностей устранения этих причин с помощью социальных инвестиций. При этом следует иметь в виду условность градации на внешние и внутренние тех инвестиций, которые направляются на развитие человеческих ресурсов региона, ведь внутренние рынки труда не являются замкнутыми системами, постоянно обмениваясь работниками с локальным рынком труда. Поэтому при определении эффективности социальных инвестиций можно лишь приблизительно разграничить их результативность для самой социально ответственной организации и ее персонала, местного сообщества и органов государственной власти, в компетенцию которых входит решение проблем занятости и безработицы. Оценку эффективности социальных инвестиций для всех субъектов локального рынка труда автор предлагает осуществлять, используя матрицу факторного анализа (см. табл. 6).

Таблица 6

Определение эффективности социальных инвестиций
для субъектов локального рынка труда

№ п/п	Направления расходования социальных инвестиций	Социально-экономическая эффективность			
		для социально ответственных компаний- инвесторов	для персонала социально ответ- ственных компа- ний-инвесторов	для местного сообщества	для органов го- сударственной власти
1.	Профессио- нальная ориен- тация молоде- жи и незанято- го населения	Обеспечение при- тока соискателей на вакантные ра- бочие места	Наличие конку- ренции за со- хранение гаран- тий дополни- тельной занято- сти	Снижение на- пряженности на локальном рынке труда	Стабилизация обстановки в го- роде (регионе)
2.	Профессио- нальное обуче- ние собствен- ного персонала	Достижение тре- буемых внутрен- ним рынком труда качественных ха- рактеристик сово- купной рабочей силы организации	Приближение к оптимальному уровню конку- рентоспособно- сти на внутрен- нем рынке труда организации	Улучшение качества чело- веческих ре- сурсов регио- на	Стабилизация ситуации на ло- кальном рынке труда
3.	Участие в раз-	Увеличение мас-	Возможности	Улучшение	Расширение но-

	витии региональной системы профессионального образования	штабов и улучшение структуры предложения рабочей силы на локальном рынке труда по значимым для организации профессиям и специальностям	получения дополнительного профессионального образования за пределами организации и без обязательств перед ней	структуры предложения рабочей силы на локальном рынке труда без дополнительных издержек предпринимателей и незанятого населения	менклатуры учебных программ и масштабов профессиональной подготовки населения без дополнительных инвестиций и с учетом конъюнктуры локального рынка труда
4.	Экологические программы	Формирование благоприятного имиджа организации во внешней среде бизнеса	Возможности сохранения здоровья	Возможности сохранения здоровья	Возможности реализации мероприятий по охране окружающей среды без дополнительных издержек
5.	Программы в области здравоохранения	Улучшение физиологических характеристик индивидуальной рабочей силы персонала организации	Возможности улучшения здоровья и поддержания трудоспособности	Доступность более широкого спектра медицинских услуг	Развитие системы здравоохранения на местном уровне без дополнительных инвестиций

Разнообразие и масштабы социальных инвестиций, приоритетность их реализации, очевидно, будут диктоваться, в первую очередь – интересами компаний-инвесторов (сколь бы социально ответственными они ни были), а уже затем – реальными потребностями муниципальных образований в стабилизации ситуации на локальном рынке труда. Например, действия руководителей МК «Катюша», несомненно, способствуют сокращению масштабов структурной безработицы на локальном рынке труда г. Дятьково и региональном – Брянской области.

Основные публикации по теме диссертации:

1. Семенченко И.П. Инновационное развитие преодоления структурной безработицы в организации //Кадровик. Кадровый менеджмент. (Издание по списку ВАК). 2007. №12. с. 18-25. 0,5 п.л.
2. Семенченко И.П. Цикличность развития инновационной организации и ее влияние на локальный рынок труда /Факторы развития экономики России: Материалы межрегиональной научно-практической конференции. Тверь: Изд-во Тверского гос. ун-та. 2008. с. 70-74. 0, 25 п.л.
3. Семенченко И.П. Регулирование структурной безработицы в условиях инновационного развития производства //Энергия XXI век. 2007. №4 (66). с. 107-117. 0,45 п.л.
4. Семенченко И.П. Инновационное развитие производства как фактор влияния на структурную безработицу в регионе /Стратегическое управление социально-экономическими системами: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Нижний Новгород: Изд-во НИМБ, 2007. с. 159-160. 0,15 п.л.
5. Семенченко И.П. Циклы развития как фактор структурной безработицы /Изменяющаяся Россия. Социально-экономические инновации: Материалы XXV международной научно-практической конференции. Челябинск: Изд-во Уральского социально-экономического института АТиСО. 2008. Часть III. с. 48-51. 0,17 п.л.

Отпечатано в типографии
Российской экономической академии им. Г. В. Плеханова
Заказ № 99 Тираж 100 экз.

104